

UNDT/2019/110, Vedel

Décisions du TANU ou du TCNU

1) Sanction disciplinaire La requérante n'a pas révélé que son mari avait été employé par des fournisseurs de l'UNICEF pendant l'emploi du demandeur auprès de l'UNICEF et ces faits importants sur lesquels la mesure disciplinaire était fondée a été suffisamment établie et n'étaient pas contestés entre les parties. Le cadre juridique est suffisamment clair pour déterminer qu'un conflit d'intérêts peut exister même lorsqu'il n'y a que la possibilité que le membre du personnel ou l'entreprise privée avec laquelle il ou elle puisse avoir une association puisse bénéficier d'une telle association. L'administration a correctement défini et appliqué le cadre juridique. Bien que la requérante déclare que son conjoint n'était directement impliqué dans aucune prestation de services à l'UNICEF, son emploi par les vendeurs qui fournissent des services commerciaux substantiels à l'UNICEF donne raisonnablement naissance à une situation où les intérêts privés du demandeur peuvent être perçus comme interférant avec sa performance des fonctions officielles. Le demandeur n'a pas réussi à divulguer pleinement et avec précision les relations de son conjoint dans ses formulaires de divulgation financière, ce qui équivalait à une faute. La mesure disciplinaire de la perte de deux étapes à l'intérieur était proportionnée à l'inconduite que le demandeur a commis et était conforme à la pratique du secrétaire général dans des cas similaires. L'administration ait pris en compte les circonstances atténuantes en reconnaissant qu'il y avait des connaissances informelles parmi les collègues de la requérante de l'emploi de son conjoint dans le secteur des transports avec les fournisseurs de l'UNICEF. Bien que ces circonstances atténuantes aient existé, elles n'étaient pas insuffisantes pour absoudre le demandeur de l'obligation de faire des divulgations précises dans ses formulaires de divulgation financière. 2) La décision d'accorder une nomination d'un an limitée au lieu d'une prolongation régulière de deux ans. Le dossier n'appuie pas l'affirmation du demandeur selon laquelle l'administration a quitté la pratique de fournir des renouvellements de contrats de deux ans en raison de l'enquête disciplinaire. L'UNICEF a refusé d'accorder au demandeur le contrat standard de deux ans en réponse à des défis de gestion du rendement concernant

les nouvelles fonctions du demandeur. L'intimé n'a fait aucune soumission quant à savoir si l'intimé a dûment respecté son processus d'évaluation des performances et, par conséquent, le tribunal n'a pas pu évaluer ce problème. Néanmoins, depuis que la nomination du demandeur a été récemment renouvelée pour une autre année, la question du renouvellement de deux ans est désormais théorique car la requérante a obtenu une deuxième année sur son contrat.

Décision Contestée ou Jugement Attaqué

La décision d'imposer la sanction disciplinaire de la perte de deux mesures à l'intérieur de la qualité pour ne pas divulguer un conflit d'intérêts potentiel la décision d'accorder une nomination limitée sur l'année au lieu d'une prolongation régulière de deux ans.

Principe(s) Juridique(s)

Dans les cas concernant l'imposition d'une mesure disciplinaire, le tribunal des litiges doit vérifier si un test triple est rempli comme suit: (1) si les faits sur lesquels la mesure disciplinaire étaient fondées ont été établies (2) si les faits établis sont qualifiés comme faute et (3) si la sanction est proportionnée à l'infraction. Il incombe également au tribunal de déterminer si une irrégularité substantielle ou procédurale s'est produite, soit pendant la conduite de l'enquête, soit dans la procédure ultérieure. Par son sens clair, un conflit d'intérêts «apparent» relève du sens d'un conflit d'intérêts «potentiel». Le régime du programme de divulgation financière est de gérer les risques auxquels les Nations Unies sont confrontées, y compris son personnel, et de protéger sa réputation et ses intérêts. Le cadre juridique souligne également que la simple perception d'un conflit d'intérêts pourrait compromettre la confiance dans le travail de l'organisation et son indépendance et son impartialité. Il est également clair que la perception d'un membre du personnel n'est pas le facteur déterminant pour établir s'il peut y avoir un conflit d'intérêts. Le non-membre du personnel à se conformer à sa divulgation d'obligation d'information en vertu de la charte des Nations Unies, des règlements et règles du personnel ou d'autres émissions administratives pertinentes, ou à observer la norme de conduite attendue d'un fonctionnaire international, est inconduite indéniablement. La jurisprudence sur la proportionnalité des mesures disciplinaires prévoit que le Tribunal accordera une déférence due au Secrétaire général à moins que la décision ne soit manifestement

déraisonnable, inutilement difficile, évidemment absurde ou arbitraire flagrant. Si le tribunal des litiges établit que la mesure disciplinaire était disproportionnée, elle peut ordonner l'imposition d'une moindre mesure. Cependant, ce n'est pas le rôle du Tribunal des différends à la deuxième exactitude du choix fait par le secrétaire général parmi les diverses cours raisonnables qui lui sont ouverts. Ce n'est pas non plus le rôle du tribunal de remplacer sa propre décision à celui du Secrétaire général. Le Secrétaire général a un large pouvoir discrétionnaire dans les décisions concernant les promotions et les nominations. Néanmoins, le pouvoir discrétionnaire n'est pas sans entraves et est soumis à un examen judiciaire. Lors de la jugement de la validité de l'exercice du secrétaire général du pouvoir discrétionnaire en matière administrative, le tribunal des différends détermine si la décision est légale, rationnelle, correcte de manière procédurale et proportionnée. Chaque fois que l'administration décide de ne pas renouveler une nomination pour une mauvaise performance, le tribunal doit vérifier s'il a respecté les procédures pertinentes.

Résultat

Rejeté sur le fond

Applicants/Appellants

Vedel

Entité

FNUE

Numéros d'Affaires

UNDT/NY/2018/068

Tribunal

TCNU

Lieu du Greffe

New york

Date of Judgement

17 Jun 2019

Language of Judgment

Anglais

Type de Décision

Jugement

Catégories/Sous-catégories

Nomination (type)

Nomination pour une durée déterminée

Questions disciplinaires / fautes professionnelles

Fraude, fausse déclaration et fausse certification

Droit Applicable

Ancien Règlement du personnel

Lois d'autres entités (règles, règlements, etc.)

Autres publications de l'ONU (directives, politiques, etc.)

Règlement du personnel

Statut du personnel

- Disposition 1.2
- Disposition 1.2(b)

Jugements Connexes

2010-UNAT-022

2010-UNAT-024

2015-UNAT-537

2015-UNAT-523

2010-UNAT-028

2012-UNAT-207

2017-UNAT-781

2010-UNAT-084

2015-UNAT-500

2015-UNAT-503

2015-UNAT-506

UNDT/2010/213

UNDT/2010/133

UNDT/2011/134